

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini, seperti yang ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

| Peneliti | Judul | Variabel | Hasil |
|-----------------|--|---|---|
| Citra (2014) | Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang) | <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (X_1) - Lingkungan kerja (X_2) - Prestasi Kerja (Y) | <p>Secara simultan variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.</p> <p>Secara parsial variabel pelatihan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi t 0,048 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.</p> <p>Secara parsial variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.</p> |
| Iriyani (2015) | Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bina Kerja Cemerlang | <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (X_1) - Motivasi (X_2) - Prestasi kerja (Y_1) | Variabel bebas secara keseluruhan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 55,970 dibandingkan F signifikan = 0.000 untuk $\alpha=0.01$ |
| Warnanti (2015) | Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat | <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (X_1) - Motivasi (X_2) - Lingkungan kerja (X_3) - Prestasi kerja (Y) | <p>Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,359 > 2.024$.</p> <p>Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $39,774 > 2.024$.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $4,065 > 2.024$.</p> |

Sumber : lib.umm.ac.id, eprints.undip.ac.id

Berdasarkan tabel di atas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan Jamsostek (Persero), PT. Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat, dan PT. Bina Kerja Cemerlang sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Grapari Telkomsel Brand Malang. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah terletak pada variabel penelitian. Dimana variabel penelitian yang digunakan adalah pelatihan, motivasi dan prestasi kerja.

B. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Byars dan Rue (dalam Sutrisno 2009: 150) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja. Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sebuah tujuan. Menurut Hasibuan (2011:87), "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Mangkunegara (2009: 63), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011). Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Selain itu, tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang pegawai juga akan terbatas dalam pekerjaan yang dipikulnya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif dan lain-lain.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2009:151) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1). Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- 2). Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3). Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap fakto secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Byar dan Rue (dalam Sutrisno, 2009: 151) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1). Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas
- 2). Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- 3). Role/ task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi memengaruhi faktor-faktor individu. Menurut Mc.Comick dan Tiffin (dalam Sutrisno, 2009: 152), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.

c. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 152) untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada

umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Menurut Sutrisno (2009: 152) bidang prestasi kunci tersebut adalah:

- a) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
- b) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- c) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- d) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
- e) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- f) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan

membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai.

Menurut Mangkunegara (2016: 44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Siagian (2008: 175) definisi pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Menurut Moekijat (2009: 4) mengatakan pelatihan sebagai berikut: Pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan di mana pegawai tersebut bekerja. Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, yaitu: (a) Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya. (b) Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. (c) Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Pernyataan-pernyataan tentang pelatihan di atas mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

b. Indikator Pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan, ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan

dan pengembangan, timbul masalah mengenai *trade-off*. Oleh karena itu tidak ada teknik tunggal yang terbaik.

Menurut Mangkunegara (2016: 55), indikator pelatihan diantaranya:

- 1). Instruktur; Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- 2). Peserta; Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- 3). Materi; Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- 4). Metode; Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

- 5). Tujuan; Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
- 6). Sasaran; Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2016: 55), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut :

- 1). Manfaat untuk pelatihan:
 - a). Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan;
 - b). Memperbaiki moral pekerja;
 - c). Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan;
 - d). Membantu pengembangan perusahaan;
 - e). Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja manajer yang sukses.
- 2). Manfaat untuk individual:
 - a). Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggung jawab;

- b). Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri;
 - c). Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pengerjaan;
 - d). Menyediakan infoemasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap;
 - e). Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.
- 3) Manfaat untuk personal, hubungan Manusia dan Pelaksaa Kebijakan:
- a). Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual;
 - b). Memperbaiki hubungan lintas personal;
 - c). Memperbaiki moral;
 - d). Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi;
 - e). Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh semua perusahaan. Menurut Rivai (2009: 72) membedakan metode pelatihan menjadi dua metode, yaitu:

- 1). *On the job training*, yaitu memberikan petunjuk-petunjuk mengenai pekerjaan secara langsung saat bekerja untuk melatih karyawan bagaimana melaksanakan pekerjaan mereka sekarang. Contohnya adalah instruksi, rotasi, magang.
- 2). *Off the job training*, yaitu metode pelatihan yang dilakukan diluar jam kerja. Contohnya adalah ceramah, video, pelatihan vestibule, permainan peran, studi kasus, simulasi, studi mandiri, praktek laboratorium, dan *outdoor oriented program*.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016: 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah

ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008:138). Motivasi merupakan “Hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan” (Mathis dan Jackson, 2010 : 89).

Motivasi adalah “Sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu” (Griffin, 2009:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah “Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2008:138).

Menurut Hasibuan (2011:95) bahwa “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.”

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal.

b. Teori Motivasi Kerja

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

1) Teori Isi (*Content Theory*)

Mencakup teori-teori dari Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan) manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan (Nawawi, 2011: 354), yaitu :

- a) Fisiologis : sandang, pangan, papan
- b) Rasa aman : keamanan, merdeka, perlindungan
- c) Sosial : cinta, afiliasi
- d) Harga diri : penghargaan, pengakuan
- e) Aktualisasi diri.

2) Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran” (*Law Of Effect*). Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa penguata (*reinforcement*) pada dasarnya berarti pengulangan kegiatan karena mendapat ganjaran. Ganjaran selain berbentuk material, dapat pula yang bersifat non material. Ganjaran berarti juga memberi insentif (Nawawi, 2011: 355). Oleh karena itu teori ini sering disebut “teori insentif. Di samping itu teori ini bersumber juga dari teori tingkah laku berdsasarkan hubungan antara Perangsang dan Respons (Stimulus Respons atau S-R Bond).

3) Teori Prestasi (*Achievement*) dari McClelland

Teori ini mengklarifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja.

Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Teori ini dikemukakan oleh David McClelland dalam Handoko (2006:80) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu

a) Kebutuhan akan prestasi (*Need of Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena itu kebutuhan akan berprestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang optimal. Karyawan akan antusias dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk berprestasi lebih baik lagi asalkan kemungkinan untuk hal ini ada. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need of Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena kebutuhan akan afiliasi ini yang akan merangsang gairah kerja seorang karyawan

dan menyebabkan seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi.

Setiap orang ingin mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial, keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim besahabat dan saling mendukung dalam organisasi merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini. Melalui kebutuhan afiliasi ini seseorang akan termotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk dengan senang hati menyelesaikan tugas-tugasnya.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need of Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Oleh karena itu untuk mendapatkan kedudukan yang baik dalam organisasi, maka seseorang akan berusaha dan termotivasi untuk menyenangkan setiap pekerjaan yang diberikan dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik.

4) Teori “ERG”

Alderfer dalam Siagian (2008:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- 1) *Existence* (Keberadaan)
- 2) *Relatednees* (Keterikatan)
- 3) *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

5) Teori Abraham Maslow

Setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, bahwa kebutuhan terdiri dari Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Psikologis, dan Kebutuhan Spiritual. Dalam teori ini dibutuhkan diartikan sebagai kekuatan / tenaga (energy) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul kembali sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja dengan yang sebelumnya.

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan (hierarki) kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja (Nawawi, 2011:353). Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan status/ Kekuasaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan Spiritual, yang sebenarnya cukup penting/dominan peranannya sebagai motivasi, terutama di

lingkungan pemeluk suatu agama / kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa.

Sehubungan dengan itu Maslow Mengetengahkan beberapa asumsi dari urutan atau tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya, dalam memotivasi para pekerja di sebuah organisasi/ perusahaan. Asumsi itu adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat, yang harus dipenuhi lebih dahulu. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (lapar, haus, pakaian, perumahan dan lain-lain). Dengan demikian kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan, yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.
- b) Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama, karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi. Oleh karena itu usaha memotivasi dengan memenuhi kebutuhan pekerja, perlu diulang-diulang apabila kekuatannya melemah dalam mendorong para pekerja melaksanakan tugas-tugasnya.
- c) Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, ternyata lebih banyak daripada untuk memenuhi kebutuhan yang berada pada urutan yang lebih rendah. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan fisik, cara satu-satunya yang dapat digunakan dengan memberikan penghasilan yang memadai/

mencukupi. Sedang untuk kebutuhan Aktualisasi Diri dapat digunakan banyak cara, yang memerlukan kreativitas dan inisiatif para manajer.

4. Hubungan Pelatihan dengan prestasi kerja

Menurut Handoko (2006:100) program – program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2009:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang. Sedangkan hasil penelitian Citra (2014) menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

Dari penjelasan di atas, dapat diprediksi bahwa pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan ketrampilan dan prestasi, serta gaji karyawan akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar – benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan

kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

5. Hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja

Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan prestasi karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai prestasi yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi.

Menurut McClelland (dalam Mangkunegara 2016: 103) motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah.

Sedangkan hasil penelitian Iriyani (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bina Kerja Cemerlang.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas diketahui bahwa motivasi adalah dorongan seorang karyawan untuk melakukan tindakan demi memenuhi kebutuhannya sedangkan prestasi adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Jadi karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga berdampak pada prestasi karyawan tersebut.

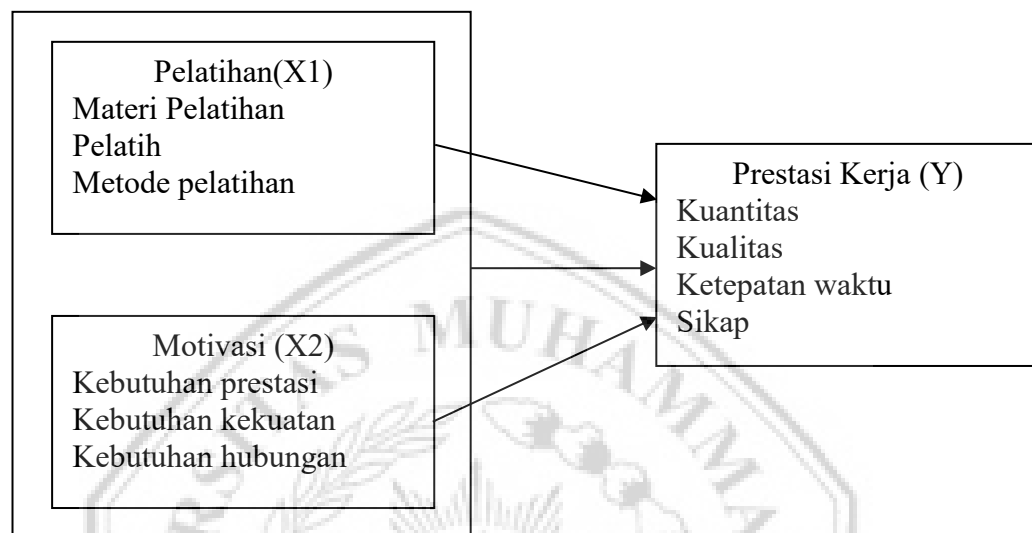
6. Hubungan pelatihan, motivasi dengan prestasi kerja

Menurut Streers (dalam Mangkunegara 2016: 151) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu: 1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja, 2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan 3) tingkat motivasi kerja.

Melalui motivasi kerja akan memberikan dorongan untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja sedangkan dengan pelatihan dapat menambah keterampilan, kejelasan penerimaan atas penjelasan, pengetahuan, dan kecakapan dalam bekerja. Jika karyawan sudah memiliki motivasi kerja dan mendapatkan pelatihan yang baik secara bersama-sama maka prestasi karyawan akan lebih unggul dari sebelumnya.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikirannya seperti yang terlihat pada gambar 2.1:



Dari gambar di atas dijelaskan bahwa pelatihan dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dalam usaha untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan sangat mengharapkan adanya prestasi yang tinggi yang di berikan oleh setiap karyawan. Peningkatan prestasi dapat dipenuhi dengan cara memberikan pelatihan. Untuk mencapai prestasi yang diharapkan dalam suatu perusahaan, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan dilakukan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan (Mangkunegara 2016: 44).

Selain pelatihan, motivasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi prestasi

kerja karyawan diantaranya adalah tingkat motivasi kerja (Sutrisno, 2009: 151). Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Jadi karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga berdampak pada prestasi karyawan tersebut.

D. Hipotesis

- H₁: Variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan grapari Telkomsel *Branch* Malang.
- H₂: Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan grapari Telkomsel *Branch* Malang.

